高雄高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第三庭
113年度訴字第366號
民國114年12月11日辯論終結

原　　告　蔣忠霖
訴訟代理人　陳雅娟　律師
被　　告　高雄市立路竹高級中學

代　表　人　盧正川
訴訟代理人　張鈐洋　律師
　　盧凱軍　律師
　　陳俊嘉　律師

上列當事人間獎懲事件，原告不服高雄市政府中華民國113年6月27日高市府法訴字第11330476100號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、爭訟概要：

緣原告係被告所聘之教師。被告於民國112年3月8日接獲高雄市政府教育局(下稱教育局)轉知民眾陳情案件，指稱原告涉及校園霸凌庚生，經被告於112年3月9日進行校安通報(序號：第2496577號，下稱系爭校園霸凌事件)，並依行為時校園霸凌防制準則(下稱防制準則)第19條規定，於同日召開防制校園霸凌因應小組(下稱系爭因應小組)並組成調查小組(下稱系爭調查小組)進行調查。案經系爭調查小組於112年5月9日完成調查報告(下稱系爭調查報告)，認定原告多次以言語直接或間接對庚生故意為貶抑、排擠、欺負行為，使庚生處於敵意或不友善環境，致庚生產生精神上壓力、不想上

原告的課，影響其學習意願，符合霸凌「持續性」之要件，原告之行為對庚生構成霸凌，並建議依公立高級中等以下學校教師成績考核辦法(下稱教師考核辦法)第6條第2項第5款第3目規定，對原告記過1次。嗣經被告112年12月7日召開112學年度第4次教師成績考核委員會(下稱教師考核會)，審議原告行為構成教師考核辦法第6條第2項第6款第10目所定情事，予以原告申誡2次，並將處理結果報送教育局；案經教育局以113年2月26日高市教中字第00000000000號函(下稱113年2月26日函)復表示尊重教師考核會之決議在案，被告爰以113年2月26日路中人字第00000000000號令（下稱原處分）予以原告申誡2次之懲處。原告不服，提起訴願，遭決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

㈠主張要旨：

1.原處分適用法規顯有錯誤，本件應適用教師考核辦法第6條第2項第6款「第8目」而非同條項款「第10目」規定：

⑴教師考核辦法第6條第2項第4款(第4目、第7目)、第5款（第3目、第11目）、第6款（第8目、第10目）均有將霸凌行為及其他違反有關教育法令規定之事項分別規定，顯見教師考核辦法對於霸凌及其他有關教育法令規定之事項係分別規範，兩者之構成要件行為態樣並不同。

⑵則原處分所依據教師考核辦法第6條第2項第6款下共臚列10目應予以申誡情事，其中第8目規定之行為態樣為「體罰、霸凌、不當管教或其他違法處罰學生」第10目規定「其他違反有關教育法令規定之事項」；顯然第10目為概括規定並以前9目以外其他情形為限。準此，有關校園霸凌之處罰，應依第8目之規定而非第10目，故原處分適用法規顯有錯誤。

⑶又教師考核辦法第6條第2項第6款第8目之處罰應以情節輕微「經令其改善仍未改善」為要件，此為第10目所無要件。則被告既認定原告行為對學生構成校園霸凌，情

節輕微，依教師考核辦法第6條第2項第6款第8目規定，如欲對原告處罰，需有經令原告改善仍未改善後，始得予以處罰。惟原告之前並無校園霸凌之行為，被告亦無令原告改善仍未改善之情事，故不當該要件，自當不應予以懲處。

2.縱依教師考核辦法第6條第2項第6款第10目為懲處依據，惟原告之行為違反何教育法令規定致應受申誡2次之處分，原處分完全未予記載，違反明確性原則。被告雖辯稱原告係違反教師法第14條第1項第10款、第15條第1項第3款及教育基本法第8條第2項等規定；然而教師法第14條及第15條均係就教師解聘之行為態樣所為之規定，本件被告對原告之行為係處以申誡2次之處分，自無援引上開教師法規定作為原告違反其他教育法規而予以處罰之餘地。至於教育基本法第8條第2項規定，係針對保護學生之學習權利等所為原則性規定，具體如何落實，尚有待其他法律之補充，不能直接作為被告處罰之依據，被告更不能事後再以該規定作為其行政處分之法令依據。

3.原告之行為並非霸凌，僅是管教當否爭議：

⑴原告見庚生對老師欠缺應有之禮貌，故要求庚生講「老師好」100次，然實際上原告於第15次時即對庚生說好了，顯見原告此舉係基於教師之職責，為使庚生記得下次遇到包括原告及其他老師時，行為上要表示對老師之尊敬，並非對庚生故意為貶抑、排擠、欺負、騷擾或戲弄等行為，且此為單一次之行為，後續並無再有該等行為，並不符合防治準則第3條第1項第4款「持續」性要件。縱認原告此一教育方式容或有不同意見，亦屬管教當否範疇，並非霸凌。

⑵另次原告要上美術課時，因庚生在教室外吵鬧聲音比較大，原告詢問庚生時，庚生否認其有大聲喧嘩，嗣上課時庚生又放空不專心，庚生上課未帶美術用品，原告始要庚生至教官室拿警告單，並要求庚生將上課內容全部

抄寫在一張白紙，然原告之目的在使庚生知所警惕，專心上課，當日原告最後並未將該警告單送學校作為懲處之依據，顯見原告上開行為，確係基於教學現場秩序之維護及為使學生專心上課必要之行為，並非對他人故意為貶抑、排擠、欺負、騷擾或戲弄等行為，亦不符合防治準則第3條第1項第4款就霸凌之「持續」要件規定，而屬學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項第23條第16款之「其他符合第二章規定之管教目的及原則，且未使學生身心受到侵害之行為」，為管教之正當手段。

⑶又系爭調查報告未說明原告為何處罰庚生，僅泛稱謂原告國一至國三有多次處罰庚生之行為，並認原告對庚生構成霸凌，有理由不備之違誤。庚生自國一至國三之輔導紀錄、111學年度第2學期輔導紀錄可知，庚生在國中3年期間確實有行為偏差及不配合與不遵守學校及授課教師所規定之相關規範情事。至於被告提出之校園生活問卷調查表，儘管有學生對原告之管教行為表示不滿，然亦有學生提及完全未被原告大聲斥責或是被斥責但不會感到恐懼害怕，而學生也表示知道自己有犯錯，才會被原告處罰，並非原告無的放矢或情緒化下隨意所為，則學生後面又認原告懲罰庚生的次數比較多，顯然自相矛盾。足見原告並非無端處罰庚生，係因庚生上課睡覺及不守規矩被原告大聲責罵，此非原告霸凌庚生之行為。更甚者，問卷的答案有蠻高度之一致性，是否係學生討論完才開始寫的？若是如此，這份問卷調查之真實性即非無疑，亦無法排除係學生狹怨報復所為。而庚生之所以提出霸凌之主張，亦係其希望被視為英雄看待之心態所致，原告對此並無以成績為報復行為，因為庚生自國一至國三之美術課均為原告授課，但國三下學期因庚生不認真致成績不佳，有庚生之考試卷可稽(本院卷第181頁)，此非原告霸凌所致。又原告對庚生上課不專心及睡覺之行為，依被告學生手冊第9條第20款規定本

可記小過，但原告未為之，僅口頭提醒，此足證原告並無對庚生故意欺負之行為。

4.往昔原告之考績均晉本薪或年功薪1級，並給與1個月薪給總額之一次獎金，然被告113年12月9日路中人字第00000000000號教師成績考核通知書核定原告獎懲為「晉年功薪1級並給與半個月薪給總額之一次獎金」。顯見原告因原處分致考績受影響，不僅權益受有損害，原告之名譽亦因原處分認其構成霸凌而遭受不堪之損害。在此事件後，原告身心受創並因此需看身心科，對於從事第一線教育現場之教師而言，亦為難以承受之重。

㈡聲明：原處分及訴願決定均撤銷。

三、被告答辯及聲明：

㈠答辯要旨：

1.被告於112年6月29日召開111學年度第10次教師考核會，雖然認定系爭調查報告中原告對庚生構成霸凌之事實，但仍決議原告不予懲處，而此一決議未造成原告既有權利義務關係之變動，對外無生法律效果，該決議自非屬行政處分。

2.原告霸凌庚生之行為構成防制準則、教師法第14條第1項第10款、第15條第1項第3款及教育基本法第8條第2項等規定所規範之事項，被告依據教師考核辦法第6條第2項第6款第10目規定，予以申誡2次處分，自屬有據。

⑴含「情節重大」要件之教育法令所規範之禁止事項，若因情節輕微而不適用該教育法令時，仍應有教師考核辦法第6條第2項第6款第10目規範之適用。

⑵被告於112年12月7日召開112學年度第4次教師考核會時，已告知原告對庚生霸凌行為，因無屢勸不聽且情節輕微，未造成庚生身心嚴重侵害而未達教師法第14條第1項第10款、第15條第1項第3款應予停聘、解聘程度，但已違反教師法所禁止之事項，且也違反教育基本法第8條第2項應保護學生不受霸凌行為之事項，是原告之行

為仍該當於教師考核辦法第6條第2項第6款第10目所規範之情形且情節輕微，故給予申誡2次，原告有出席並充分表示意見，是該處分作成縱未援引教師法等規定，仍不影響原處分之適法性。

3.被告作成原處分之程序合法：

⑴本件校安通報序號2496577號系爭校園霸凌事件調查程序合法：

A.庚生於教育部部長信箱檢舉原告有霸凌及不當管教行為，教育局於112年3月8日、13日分別以電話及函文通知被告進行後續調查程序，被告旋於同年月9日將檢舉內容轉知原告，並請原告提供自述書以協助調查。其後，被告復於112年3月21日通知原告準備書面自述書，並向原告說明案件分列不當管教及霸凌兩案處理，原告於112年3月22日提供自述書予被告。庚生雖為匿名檢舉，但因檢舉內容有提及上課時間，因此被告判斷檢舉人應係國中部三年十班之同學，乃先製作校園生活問卷供該班學生填寫，再由調查小組委員由填寫問卷之學生中抽訪學生以釐清案情並進行調查程序。

B.被告依防制準則第10條規定組成系爭因應小組，且為求慎重，以委員全部外聘之方式，由外聘之法律專業人員、警政人員及家長會委員各1名組成調查小組進行調查。

C.被告於112年3月27日上午9時開始進行系爭校園霸凌調查程序，被告於同日上午8時10分告知原告當日須接受訪談，惟因調查程序應先確認檢舉之事實內容及範圍，因此調查小組須先訪談願意配合調查之學生以確認檢舉之具體事實，待訪談學生完畢後再訪談原告，以給予原告充分答辯之機會，而因被告無法精確預估訪談學生之時間，因此僅能視訪談進度通知原告準備，被告並無刻意造成原告之不便，且當原告反應

有衝堂問題時，被告亦盡力協助原告調課，其後原告亦於當日接受訪談並充分表達意見。本件經調查小組調查後認定原告對庚生成立霸凌行為，調查小組於112年5月9日作成調查報告。

⑵被告收受系爭調查報告後所進行之程序均符合防制準則第25條、第26條第1項、第32條、第33條規定：

A.就原告霸凌庚生之懲處部分：系爭調查小組於112年5月9日完成系爭調查報告，被告遂於112年5月22日召開系爭因應小組第2次會議，決議依系爭調查報告建議給予原告記過1次。則先於112年6月5日通知原告陳述意見，後於112年6月14日召開111學年度第9次教師考核會，因同意不同意票數未過半，無法形成決議，旋於112年6月29日再召開111學年度第10次教師考核會，亦先於112年6月16日通知原告陳述意見，原告有到場陳述意見，而該次決議對原告不予懲處，且於112年6月30日將系爭校園霸凌事件確認結果報告書、系爭調查報告及懲處結果交予原告簽領（原告未對系爭調查報告提出申復）。於112年7月31日召開系爭因應小組第3次會議，決議本件結案，並於112年8月11日將系爭校園霸凌事件處理情形、系爭調查報告等全案資料函報教育局。故本件霸凌調查報告之程序均合法。

B.而就原告因涉霸凌而是否適任教師部分，依防制準則第25條規定移送教師評議委員會（下稱教評會），並於112年5月23日通知原告陳述意見，被告隨即於112年6月1日召開111學年度第6次教評會，決議對原告不解聘亦不停聘。

⑶教育局依防制準則第33條規定對被告調查及處理結果，提出歷次糾正意見後，被告作成之原處分，核屬適法：

A.被告對原告所為申誡處分係由被告逕自核定發布而生效，但因教育局依防制準則第33條規定，對被告調查

及處理結果有監督、糾正等權責，故而教育局認被告112年6月29日考核會決議與系爭因應小組會議處理建議不符且未詳述理由，自可要求被告重新召開考核會議。

B. 被告即於112年8月31日通知原告陳述意見，後於112年9月8日召開112學年度第1次教師考核會，原告有到場陳述意見後，仍審認原告之行為對庚生構成防制準則第3條第1項第5款之校園霸凌行為，情節尚屬輕微，爰依教師考核辦法第6條第2項第6款第10目規定，決議對原告予以申誡1次，並以112年9月11日路中人字第00000000000號令(下稱112年9月11日令)予以原告申誡1次之懲處，且將處理結果報送教育局。教育局以112年10月20日高市教中字第00000000000號函(下稱112年10月20日函)表示，教師考核會決議申誡1次，與系爭因應小組第2次會議決議未符，請被告召開教師考核會確實依照系爭調查報告內容進行評議，按情節輕重予以適當之懲處後，再報該局續處。

C. 被告乃於112年11月2日召開112學年度第3次教師考核會，亦先於112年10月24日通知原告陳述意見，原告認之前均已表示過意見而未出席，則該次考核會決議對原告予以申誡2次，並以112年11月7日路中人字第00000000000號函(下稱112年11月7日函)撤銷前揭112年9月11日令，又因被告慮及教育局恐有不同意見，未將申誡2次處分交予原告，而是先呈報教育局。教育局復於112年11月24日以高市教中字第00000000000號函(下稱112年11月24日函)表示，教師考核會決議申誡2次，與系爭因應小組第2次會議認定結果相悖，請被告召開教師考核會，審酌原告行為適法性後，再報該局續處。

D. 被告乃於112年12月7日召開112學年度第4次教師考核會，有先通知原告陳述意見，原告亦到場陳述意見

後，決議維持予以原告申誡2次，並將處理結果報送教育局。案經教育局以113年2月26日函復表示尊重教師考核會之決議在案，被告爰將申誡2次原處分送達予原告，原告於113年3月1日收受原處分。是被告前開作成原處分之程序，均於法無違。

E.原告訴訟代理人於113年12月26日審理時主張被告一開始認定非霸凌，是最後送到教育局才改變等語，與事實不符。蓋系爭調查報告已認定原告對庚生構成霸凌行為，並建議記過1次，而被告112年5月22日召開之111學年度第2學期系爭因應小組第2次會議亦決議原告對庚生構成霸凌行為，後續係因被告召開之考核會決議始終未依系爭調查報告之處理建議對原告記過，方才多次被教育局退回，本件並無原告訴訟代理人所謂「被告認定非霸凌」之情事。另教育局依防制準則第33條第3項規定，基於督導權責對本件進行監督及予以糾正，程序亦屬合法。

⑷由上開歷程可知，被告自作成系爭調查報告後，至召開教評會、考核會均有合法通知原告並給予原告陳述意見之機會，且原告除112年11月2日考核會自行決定不到場外，其餘教評會、考核會召開時原告均有到場陳述意見，本件教評會、考核會之程序均屬合法，而依會議決議所作成之原處分，自屬程序適法。

4.原告霸凌庚生之行為如下：

⑴依系爭調查報告所述，原告確實會要求學生要跟伊打招呼，而原告於112年2月某日模擬考中午，僅因庚生未向其問好等細故，即在所有師生均得共見共聞之走廊上大聲怒罵庚生，除命庚生當眾連續向原告表示「老師好」外，又以記過之方式要脅庚生下次遇到原告時要向其問好。且原告以記警告或記過之方式強制學生向其問好之對象亦非僅有庚生，而包含其他學生，顯見原告以其教師身分所擁有對學生記過、警告之權力威嚇學生，實屬

常態，而此絕非正常之教育行為。則原告主張其係在管教庚生，殊無可採(至於當下庚生應原告要求表示「老師好」之次數究係100次抑或係15次，實無涉原告霸凌行為之判斷)。

⑵又原告主張庚生在美術教室外吵鬧及上課不專心部分，依庚生所述，其係於「上課前」在「教室外面」聲音比較大，而上課時則係有放空未專心上課之情況，然庚生聲音較大之行為既非在上課時間為之，而係於下課期間在教室外，且庚生在上課時放空亦未擾亂上課秩序，則即使原告認為庚生聲音較大、上課不專心等情有導正必要，衡情亦無需以作勢要將庚生記警告之方式來教育庚生，然原告卻以其身為師長而有權以記警告之方式懲戒庚生之地位，以庚生有前開事由命庚生於3分鐘內至教官室拿警告單作勢要記庚生警告，即令原告其後似未記庚生警告，然原告之行為顯會使庚生感受到壓迫及不友善，遑論後續原告又再命庚生抄寫伊上課之所有內容，更使庚生所受之負面影響愈趨沉重。若再審酌霸凌調查程序之其餘受訪談人及班上其餘同學之問卷統計可知，原告之性格較為情緒化，甚至會對沒有犯錯之學生施以連坐處罰，原告之作為無疑會使庚生更容易感受敵意或不友善，且動輒以記警告、記過之方式命學生必須作出符合原告要求之行為，原告對庚生所為顯非出於管教之目的。

⑶從而，上開2次具體事件既均發生在112年2月間，符合「持續性」之要件。且原告行為均非出於管教之目的、又係故意為之，且庚生於接受訪談時明確表示覺得處於敵意、不友善的環境，精神具體情況為害怕、壓力大、不想上原告的課、想遠離原告、不想再看到原告等語，足證原告之行為確已造成庚生極大之心理負擔，原告之行為符合防制準則第3條第1項第4、5款及高雄市各級學校推動防制校園霸凌工作手冊(112年3月修訂版)所揭示

之「該行為應持續發生」「該行為應具有欺負他人之態樣」「該行為應為故意傷害行為」「該行為應造成被害人生理或心理上之傷害」等要件，自構成校園霸凌行為。

⑷原告為合理化其霸凌庚生之行為，於本件訴訟過程中不斷陳述庚生於學校中之偏差表現行為等情，殊不可取。實則，由庚生個人獎勵懲戒明細顯示庚生小功、嘉獎次數遠高於警告次數；然原告經常性處罰庚生，與庚生及多名學生受訪時均分別表示原告經常處罰庚生之情相符；縱然庚生在校有偏差行為，亦已由被告依規定適切評價及輔導，惟庚生之行為實與原告是否有霸凌庚生之判斷無涉，更不構成原告霸凌庚生之理由。更甚者，在庚生提起霸凌申訴後，原告給予庚生視覺藝術不及格之「59.6分」評分，相較於庚生此前之成績有極大落差，顯係針對庚生檢舉原告霸凌之報復行為，具有明顯之針對性。是以，原告雖非不得依其教師身分指正學生之錯誤，然原告使用之方式亦應符合教育目的及比例原則，且應遵循學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項等相關法規，惟原告使用之方式顯然違反上開規定，逾越合理管教範圍，且對庚生之偏見甚深，難期待其能合理、客觀評價學生。

5.原告提出其相關成績考核通知書，主張其過往成績很好，且均晉本薪或年功薪1級，並非事實。原告無法合理、客觀評價學生已如前述，且原告所提之考核通知書獨缺109學年度，此實係因原告於109學年度因涉及職場性騷擾案件，遭教育局以110年5月11日高市教人字第00000000000號令為記1大過之懲處，並經臺灣橋頭地方法院（下稱橋頭地院）110年度簡字第1852號判處有期徒刑2月確定；同一學年度，原告復因違法處罰學生經被告以110年5月11日路中人字第00000000000號令記申誡1次。故原告109學年度考核結果為依教師考核辦法考列第4條第1項第3款「留

支原薪」且不晉級，同時依法不發給考核獎金，可見原告主張其過往成績很好，顯非事實。則原告112學年度成績考核因霸凌學生申誡2次而考列教師考核辦法第4條第1項第2款，於法有據。原告雖稱伊需看身心科，但其並未提出相關事證，且暫不論此與原處分之適法性判斷無涉，原告前於109學年度在橋頭地院刑事判決所示犯罪事實之調查案件中即曾主張伊有身心病症，則原處分與原告求診身心科顯難認具有因果關係，附此陳明。

㈡聲明：原告之訴駁回。

四、爭點：

㈠原處分裁罰之法律依據是否正確？

㈡原告對庚生有無霸凌行為抑或僅是管教不當行為？被告予以申誡2次之原處分，是否適法有據？

五、本院的判斷：

㈠前提事實：

如爭訟概要欄所載之事實，有被告112年3月9日系爭因應小組第1次會議紀錄（原處分卷2第2-3頁）、112年5月22日系爭因應小組第2次會議紀錄（原處分卷2第60-63頁）、112年6月29日111學年度第10次教師考核會會議紀錄（原處分卷2第84-89頁）、112年9月8日112學年度第1次教師考核會會議紀錄（原處分卷2第100-107頁）、112年11月2日112學年度第3次教師考核會會議紀錄（原處分卷2第110-116頁）、112年12月7日112學年度第4次教師考核會會議紀錄（原處分卷2第118-125頁）、被告112年9月11日申誡1次懲處令（原處分卷1第67頁）、被告112年11月7日函撤銷申誡1次懲處令（原處分卷1第75頁）、教育局112年3月13日函（原處分卷1第1頁）、112年8月31日函（原處分卷1第63-64頁）、112年10月20日函（原處分卷1第69-70頁）、113年2月26日函（原處分卷1第89-90頁）、系爭調查報告（原處分卷1第25-44頁）、原處分（本院卷第19頁）及訴願決定（本院卷第23-43頁）等件附卷可稽，洵堪認定。

㈡應適用的法令及說明：

1.現行法規對「霸凌」之規範：

⑴教育基本法第8條第2、5項規定：「（第2項）學生之學習權、受教育權、身體自主權及人格發展權，國家應予保障，並使學生不受任何體罰及霸凌行為，造成身心之侵害。……（第5項）第2項霸凌行為防制機制、處理程序及其他應遵行事項之準則，由中央主管教育行政機關定之。」

⑵依教育基本法第8條第5項規定授權訂定之行為時（109年7月21日修正發布）防制準則第3條第1項第4、5款規定：「本準則用詞，定義如下：……四、霸凌：指個人或集體持續以言語、文字、圖畫、符號、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式，直接或間接對他人故意為貶抑、排擠、欺負、騷擾或戲弄等行為，使他人處於具有敵意或不友善環境，產生精神上、生理上或財產上之損害，或影響正常學習活動之進行。五、校園霸凌：指相同或不同學校校長及教師、職員、工友、學生（以下簡稱教職員工生）對學生，於校園內、外所發生之霸凌行為。」第10條第1項規定：「學校應組成防制校園霸凌因應小組，以校長或副校長為召集人，其成員應包括教師代表、學務人員、輔導人員、家長代表、學者專家，負責處理校園霸凌事件之防制、調查、確認、輔導及其他相關事項；高級中等以上學校之小組成員，並應有學生代表。」第12條第1項規定：「校長及教職員工知有疑似校園霸凌事件時，均應立即按學校校園霸凌防制規定所定權責向權責人員通報，並由學校權責人員向學校主管機關通報，至遲不得超過24小時，並應視事件情節，另依兒童及少年福利與權益保障法等相關規定，向直轄市、縣（市）社政主管機關進行通報。」第13條規定：「（第1項）疑似校園霸凌事件之被霸凌人或其法定代理人（以下簡稱申請人），得向行為人於行為發

生時所屬之學校（以下簡稱調查學校）申請調查。（第2項）任何人知悉前項事件時，得依規定程序向學校檢舉。（第3項）學校經大眾傳播媒體、警政機關、醫療或衛生福利機關（構）等之報導、通知或陳情而知悉者，視同檢舉。」第19條規定：「調查學校接獲第17條第1項之申請調查或檢舉後，除有同條第2項所定事由外，應於3個工作日內召開防制校園霸凌因應小組會議，開始調查處理程序。」第25條規定：「（第1項）學校應於受理疑似校園霸凌事件申請調查、檢舉、移送之次日起2個月內完成調查；必要時，得延長之，延長以2次為限，每次不得逾1個月，並應通知申請人及行為人。（第2項）防制校園霸凌因應小組調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面向其所屬學校提出報告。（第3項）學校應於接獲前項調查報告後2個月內，自行或移送相關權責機關依相關法律、法規或學校章則等規定處理，並將處理之結果，以書面載明事實及理由通知申請人、檢舉人及行為人。」第26條第1、2項規定：「（第1項）學校將前條第3項處理結果，以書面通知申請人及行為人時，應一併提供調查報告，並告知不服之申復方式及期限。（第2項）申請人或行為人對學校調查及處理結果不服者，得於收到書面通知次日起20日內，以書面具明理由，向學校申復；其以言詞為之者，調查學校應作成紀錄，經向申請人或行為人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。」第27條規定：「當事人對於學校處理校園霸凌事件之申復決定不服，得依教師法、各級學校學生申訴或相關規定提起申訴。」第29條規定：「（第1項）學校完成調查後，確認校園霸凌事件成立時，應立即啟動霸凌輔導機制，並持續輔導當事人改善。（第2項）前項輔導機制，應就當事人及其他關係人訂定輔導計畫，明列懲處建議或管教措施、輔導內容、分工、期程，完備輔導紀錄，並定

期評估是否改善。（第3項）當事人經定期評估未獲改善者，得於徵求其同意後，轉介專業諮商、醫療機構實施矯正、治療及輔導，或商請社政機關（構）輔導安置；其有法定代理人者，並應經其法定代理人同意。（第4項）學校確認成立校園霸凌事件後，應依事件成因，檢討學校相關環境、教育措施及輔導資源，立即進行改善。」

⑶上開防治準則規定，係為執行母法所為細節性、技術性規定，經核無違母法授權之意旨，自得予以適用。準此，所謂霸凌係指個人或集體持續以言語、文字、圖畫、符號、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式，直接或間接對他人為貶抑、排擠、欺負、騷擾或戲弄等行為，使他人處於具有敵意或不友善環境，產生精神上、生理上或財產上之損害，或影響正常學習活動之進行始屬之。

2.霸凌行為之調查及懲處部分：

⑴教師法第14條規定：「（第1項）教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且終身不得聘任為教師：……十、體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害。十一、行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘及終身不得聘任為教師之必要。」第15條規定：「教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且應議決1年至4年不得聘任為教師：……三、體罰或霸凌學生，造成其身心侵害，有解聘之必要。」

⑵教師考核辦法第6條第2項規定：「獎勵分記大功、記功、嘉獎；懲處分記大過、記過、申誡；其基準規定如下：……四、有下列情形之一，記大過：……（四）體罰、霸凌或其他違法處罰學生，造成學生身心傷害，情節重大，而未達解聘、不續聘或終局停聘之程度。……。五、有下列情形之一，記過：……（三）體罰、霸凌、不當管教或其他違法處罰學生，造成學生身心傷

害。……六、有下列情形之一，申誡：（一）執行教育法規不力，有具體事實。（二）處理業務失當，或督察不週，有具體事實。（三）不按課程綱要教學，或教學未能盡責，致貽誤學生課業。（四）對學生之輔導或管教，未能盡責。（五）有不實言論或不當行為致有損學校名譽。（六）無正當理由不遵守上下課時間且經勸導仍未改善。（七）教學、輔導管教行為失當，有損學生學習權益。（八）體罰、霸凌、不當管教或其他違法處罰學生，情節輕微經令其改善仍未改善。（九）其他依法規或學校章則辦理有關教育工作不力，有具體事實。（十）其他違反有關教育法令規定之事項，情節輕微。」

⑶得處申誡之霸凌行為類型：

A. 綜上可知，現行法就教師霸凌行為之處置，首依(因應小組)調查報告認定之情節是否已達解聘、停聘，終身或一定期間內不得擔任教師，而分別其調查及懲處程序，若具體個案屬情節重大，有解聘、停聘，甚或終身或一定期間內不得擔任教師必要者（教師法第14、15條），學校應依教師解聘不續聘停聘或資遣辦法完成其處置。反之，未達解聘、不續聘或終局停聘之程度之個案，學校即應按情節輕重(是否造成學生身心傷害)，分別依考核辦法予以申誡、記過、記大過或其他適當的懲處。

B. 又教師考核辦法第6條第2項第6款有關申誡之違失行為類型，綜觀其內容，其設計係採「列舉加概括形式」，即第1目至第9目列出常見之輕違失行為類型，但教師可能受申誡之輕違失行為，法規訂定時，無法窮盡逐一列舉，故以「其他違反有關教育法令規定之事項」以為涵蓋，以適應法規訂定後各種行為類型之可能發展。而該款第8目所稱「體罰、霸凌、不當管教或其他違法處罰學生，情節輕微經令其改善仍未改

善。」固指教師輔導或管教學生的手段、目的不具正當性，言語或動作直接或間接對學生故意為貶抑、排擠、欺負、騷擾或戲弄等行為，使學生處於具有敵意或不友善環境，即相當於違法處罰學生的情形，然其情節輕微，須經令其改善仍未改善，才構成該目應予申誡的要件，因其不以發生結果為必要，故屬於行為罰的性質。然同款第10目「其他違反有關教育法令規定之事項，情節輕微。」既未如同款第8目的規定，即以學校應予以告誡令其改善而不改善為要件，則教師具體霸凌行為縱屬情節輕微，但學校再審視其個案具體情狀(造成學生身心身害之程度介於記過與申誡間之邊際案件；如申訴學生已轉班或離校，令其改善已無必要或可能時)認無先責令其改善必要者，應仍屬同款第10目所涵括之行為類型。換句話說，教師考核辦法第6條第2項第6款第8目與第10目的規範對象，都可涵射於廣義的教師霸凌且情節輕微之行為，但當學校考核懲處教師的情節輕微的霸凌行為時，若認為給予改善期間無助於除去對學生身心健全發展之阻礙時，即不應拘泥於法條文字，而應視教師霸凌學生的具體情事定其適當之懲處，方能對於學生人權給予完全之保障與尊重，並使教師負起輔導與管教學生，培養其健全人格之責任。基此，原告主張教師考核辦法第6條第2項第6款有關霸凌處罰之立法形式採列舉規定，明示其一，排除其他，若被告認定原告之行為屬「霸凌」，即應依該條項款第8目規定「經令其改善仍未改善」時方得懲處，惟被告未踐行該程序，原處分即非適法云云，並無足採。

㈢系爭會議查無組織不合法之不法情形：

查如事實欄所述，被告接獲教育局通知，原告對學生有疑似霸凌之行為，爰召開系爭因應小組並組成系爭調查小組進行調查。案經系爭調查小組完成系爭調查報告，認定原告多次

以言語直接或間接對庚生故意為貶抑、排擠、欺負行為，使庚生處於敵意或不友善環境，致庚生產生精神上壓力、不想上原告的課，影響其學習意願，符合霸凌「持續性」之要件，原告之行為對庚生構成霸凌，並建議對原告記過1次。被告遂召開系爭因應小組第2次會議，決議依系爭調查報告建議處理並召開111學年度第10次教師考核會，決議不予懲處。嗣被告再依教育局112年8月31日函示，召開112學年度第1次教師考核會，決議對原告予以申誡1次後，復依教育局112年10月20日及112年11月24日函示，分別召開112學年度第3次及第4次教師考核會，決議對原告予以申誡2次，此有各該會議紀錄附卷可參。其中最後一次之112年度第4次教師考核會委員(共17名)由出席委員(10名)經不記名投票同意申誡2次計6票、不同意申誡2次計4票，其組織及決議程序均屬適法。

㈣原處分亦無違誤：

1.查，依卷附系爭調查報告記載，系爭調查小組訪談6名疑似被霸凌之學生及原告後，依學生之陳述內容，認定原告之霸凌行為如下：

⑴多次令庚生說「老師好」部分：

A.庚生指訴：於國三下學期（112年2月間）模擬考中午，其抬餐桶完，在311班要上去二樓的樓梯口遇到原告，原告叫庚生向他問好還有鞠躬，並說「你是不是看不起我」，叫庚生說「老師好」100次，當庚生講第15次（包含鞠躬）時，原告就說好了，下次見到原告時如果庚生沒有問好，原告就要對庚生記過。時原告手插腰站在庚生面前聽庚生問好，過程中原告語氣不好、有大聲罵庚生。

B.就庚生之指訴，原告則以：庚生上課有狀況，課堂上經提醒要專心，但課堂結束後幾天，庚生下課時明顯有看到原告，卻沒有打招呼，因此原告就請庚生說「老師好」10次，目的在增進學生良好行為及習慣。

當時原告沒有要求庚生鞠躬，但說話聲量有比平常大聲等語。

C.查上開事實經調查小組訪談丙生、丁生、戊生、己生、乙生，並製作調查筆錄(見原處分卷第29-33頁)，陳述內容與庚生所述大致相符。據此，原告於庚生國三（2月）某日中午或下課時間，應確有因庚生未與他打招呼，於公開場合大聲要求庚生對其說「老師好」多次。

⑵美術課部分：

A.庚生指訴：國三下學期（112年2月）某日美術課時，，原告限時令庚生至教官室拿警告單，也有要求庚生將其上課內容全部抄寫在1張白紙上。

B.就上開被訴情節，原告則以：112年2月底有節美術課上課，庚生在美術教室外聲音比較大，原告就問誰在大吵，但沒人承認。後來上課後，班上同學說是庚生，原告就叫庚生去拿警告單，快去快回。後來庚生回來後仍不聽課，又在放空，所以原告就叫庚生抄寫上課的內容，大約抄了半面隨堂測驗紙，核其內容，與庚生所述大致相符。

⑶其他佐證部分：

A.庚生接受系爭調查小組訪談時，陳明：原告的處罰除了針對事件以外，也有特別針對他，令其感覺自己比較容易被原告罵，且若其犯錯，原告會說「你犯錯會連累到全班」，像是要讓同學排擠他，令庚生感到擔心，並感受到一些在意成績的同學會對他有敵意等語。而原告受訪時雖稱其印象中處罰最多的不是庚生，但也有稱庚生被處罰的次數比較多。

B.又本件經調查小組訪談其他學生，丙生稱庚生被老師處罰的次數比較多(原處分卷第29頁)；戊生稱原告處罰最多次的是庚生，從國一到國三都有他；己生也稱原告常常處罰庚生(見原處分卷第31頁)，有時是他上

課在玩，有時是上課睡覺。原告會叫他站起來或抄他上課講的每個字。原告處罰庚生是有理由的，對庚生處罰沒有比較重，只是如果其他人也有做同樣的事情，只有庚生會被處罰等語(見原處分卷第33頁)，依此足見原告確實經常處罰庚生。

2.經核，原告針對庚生平日不禮貌、課堂不進入學習狀況（放空），非屬違反校規（如曠課、嚴重擾亂課堂）之行為，利用「記警告」的權力，使庚生在心理上感到恐懼、孤立或被貶低。尤其，就庚生未問好打招呼不禮貌行為，甚且於公開場合大聲要求庚生對其說「老師好」100次，而由其他同學得以見聞，以此人格羞辱對待庚生，且依其他同學丙丁戊己之證述，更可證此屬長期、反覆地針對庚生而為，致令庚生感到難堪、害怕之處境。

3.原告有關對庚生之行為屬輔導管教行為之主張並不可採：

⑴原告雖以其行為，出於輔導、管教，並非霸凌行為云云。然查，教育部為協助學校依教師法規定訂定「學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項」(行為時為111年2月11日發布，下稱「輔導管教辦法」)第4點第3款、第4款規定：「本注意事項所列名詞定義如下：……㈢管教：指教師基於第10點之目的，對學生須強化或導正之行為，所實施之各種有利或不利之集體或個別處置。㈣處罰：指教師於教育過程中，為減少學生不當或違規行為，對學生所實施之各種不利處置，包括合法妥當以及違法或不當之處置；違法之處罰包括體罰、誹謗、公然侮辱、恐嚇及身心虐待等（參照附表一）。」又有關教師為輔導管教學生之目的及原則，得採取之一般措施及其應注意之事項，輔導管教辦法第10點規定：「教師輔導與管教學生之目的，包括：（一）增進學生良好行為及習慣，減少學生不良行為及習慣，以促進學生身心發展及身體自主，激發個人潛能，培養健全人格並導引適性發展。（二）培養學生自尊尊人、自治自律之處世

態度。（三）維護校園安全，避免學生受到霸凌及其他危害。（四）維護教學秩序，確保班級教學及學校教育活動之正常進行。」第11點規定：「平等原則　教師輔導與管教學生，非有正當理由，不得為差別待遇。」第12點規定：「比例原則　教師採行之輔導與管教措施，應與學生違規行為之情節輕重相當，並依下列原則為之：（一）採取之措施應有助於目的之達成。（二）有多種同樣能達成目的之措施時，應選擇對學生權益損害較少者。（三）採取之措施所造成之損害不得與欲達成目的之利益顯失均衡。」第23點規定：「教師之一般管教措施教師基於導引學生發展之考量，衡酌學生身心狀況後，得採取下列一般管教措施：(一）適當之正向管教措施（參照附表二）。(二）口頭糾正。（三）在教室內適當調整座位。(四）要求口頭道歉或書面自省。(五）列入日常生活表現紀錄。(六）通知監護權人，協請處理。（七）要求完成未完成之作業或工作。（八）適當增加作業或工作。（九）要求課餘從事可達成管教目的之措施（如學生破壞環境清潔，要求其打掃環境）……。」

⑵然查，原告就庚生「教室外大聲講話」或「客課堂上放空」等情節輕微之不當行為，依上開輔導管教辦法，原可採取口頭糾正、在教室內調整座位、列入日常生活表現紀錄等處置，然原告跳過前述之一般管教措施，逕採取具處罰性質的「記警告」作為威脅手段，顯非屬上開輔導管教辦法所示之正向管教方法。

4.綜上，系爭調查報告認定原告多次以言語直接或間接對庚生「故意」為貶抑、排擠、欺負行為，使庚生處於敵意或不友善環境，致庚生產生精神上壓力、不想上原告的課，影響其學習意願，符合霸凌「持續性」之要件，認原告之行為對庚生構成校園霸凌之行為。被告考核會審議後，並以其行為該當行為時防制準則第3條第1項第5款之校園霸

凌行為，情節尚屬輕微，爰依教師考核辦法第6條第2項第6款第10目規定，決議予以原告申誡2次，被告以原處分予以原告申誡2次之懲處，於法核屬有據。

六、從而，原告上述主張各節，均無可採，本件被告所為原處分，並無違誤，訴願決定予以維持，亦無不合，原告仍執前詞，訴請撤銷，為無理由，應予駁回。又本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及證據，均無礙本院前開論斷結果，爰不予一一論述，併予指明。

七、判決結論：本件原告之訴為無理由。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　12　　月　　31　　日

審判長法　官　林　彥　君

法　官　黃　奕　超

法　官　黃　堯　讚

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院高等行政訴訟庭提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他造人數附繕本）。

三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，逕以裁定駁回。

四、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書（行政訴訟法第49條之1第1項第3款）。但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）。

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所需要件
(一)符合右列情形之一者，得不委任律	1.上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。

師為訴訟代理人	2. 稅務行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
(二)非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	1. 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。 2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。 4. 上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。
是否符合(一)、(二)之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　115　　年　　1　　月　　2　　日

書記官　林　映　君